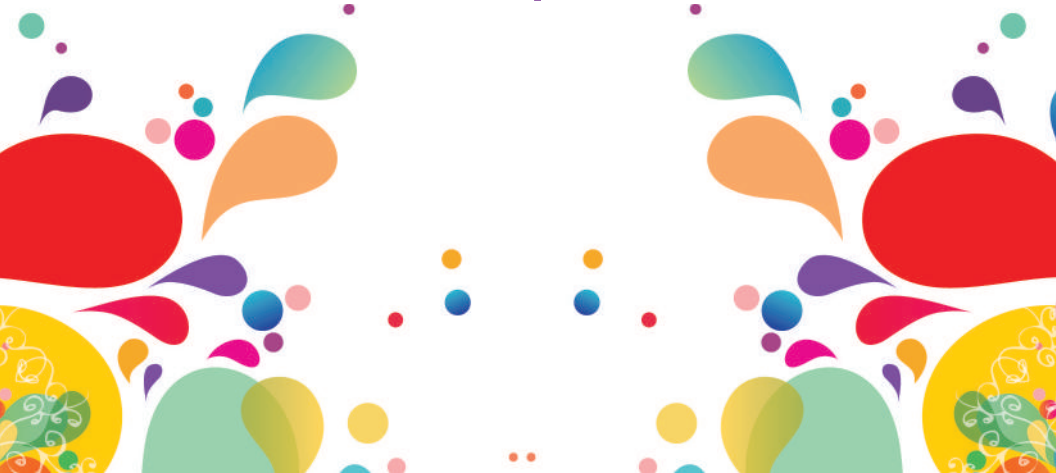


# CERO TOLERANCIA

A la violencia y acoso sexual





# CERO TOLERANCIA

## A la violencia y acoso sexual

### DECLARACIÓN CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL

El Centro para la Acción Legal en Derecho Humanos, CALDH

#### CONSIDERANDO

Que reconoce la existencia de un complejo entramado histórico de relaciones de dominación patriarcal, que genera, sostiene y legitima la violencia sexual contra las mujeres, así como la violencia sexual en todas sus formas y que, este entramado patriarcal y misógino se articula con otras relaciones de dominación como el racismo, el colonialismo, la explotación del trabajo y de la Madre Tierra y dominio generacional.

#### CONSIDERANDO

Que todo tipo de violencia parte de las relaciones desiguales de poder y no de una condición patológica, y que por lo mismo cualquier tipo de violencia sexual es siempre un ejercicio de dominación, que se basa material y simbólicamente en la acumulación de privilegios y en un sistema de jerarquías, los cuales generan un entorno hostil, humillante e intimidatorio para las mujeres, y generan violencia sexual en todas sus formas.

#### CONSIDERANDO

Que la dominación patriarcal promueve la normalización y naturalización de la violencia sexual, la cual se invisibiliza y silencia, por tal razón necesita ser abordada desde distintos ámbitos para su prevención y erradicación, pues se ha incorporado en la subjetividad y enraizado en las relaciones cotidianas, afectivas, políticas, laborales, sociales y en cualquier ámbito en que nos relacionamos. Así mismo, genera mecanismos específicos para regular, vigilar y controlar la sexualidad y cuerpo, especialmente de las mujeres.

#### CONSIDERANDO

Que la situación de violencia creada a partir de la subvaloración simbólica y económica del trabajo de las mujeres genera relaciones laborales precarias e injustas que ponen en desventaja a las mujeres frente a los hombres: salarios diferenciado, triples jornadas de trabajo, puestos sin toma de decisiones, ello mantienen un ambiente de vulnerabilidad a las mujeres que da lugar a varias formas de violencia sexual y acoso sexual, en este caso dentro del ámbito laboral.

Que las relaciones de poder y desigualdad pueden hacer aún más vulnerables a las mujeres, según el puesto de trabajo que desempeñan, su edad, identidad cultural, estado civil, orientación sexual y sus condiciones económicas, educativas entre otros.

Ante lo anterior y frente a la violencia sexual y acoso sexual que viven las mujeres en la actualidad,

El Centro Para la Acción Legal en Derechos Humanos- CALDH-

#### DECLARA:

**1.Cero Tolerancia:** a cualquier tipo y forma de violencia derivada de las relaciones desiguales de poder, particularmente la violencia sexual y el Acoso Sexual, pues la violencia es un mecanismo de control del sistema patriarcal que genera niveles de dominación de género.

**2.Prevenición:** la violencia sexual y el acoso sexual deben trabajarse desde la prevención, por lo que consideramos una tarea fundamental la concientización acerca de la problemática de las relaciones desiguales de poder que generan la violencia sexual y el acoso sexual, de tal manera que prevengan o eliminen estas prácticas tanto en el ámbito laboral, así como en otros espacios de participación, incidencia e influencia.



# CERO TOLERANCIA

## A la violencia y acoso sexual

---

**3.No Impunidad:** la impunidad entendida en sus distintas formas como el no abordaje consecuente de la violencia, la omisión de denuncia, el silencio cómplice, la falta de prevención, culpabilizar a la agraviada(o) por supuestas conductas “provocativas”, y la falta de sanción a quienes comenten cualquier tipo de violencia, violencia sexual, acoso sexual, lo cual genera condiciones para que estos hechos se repitan, por lo que rechazamos cualquier tipo de impunidad.

**4.Justicia Integral:** se comprende que el acceso a la justicia es un derecho humano universal y que va más allá del acceso a la justicia formal, por lo que se entiende la justicia integral como un proceso que debe esclarecer los hechos, sancionarlos, dignificar y resarcir a la víctima, así como sanar tanto a ésta como a la persona ofensora sin humillarla, y al ambiente y relaciones laborales, utilizando mecanismos que contemplen pertinencia cultural, étnica, de género, generacional y de orientación sexual.

**5.El fortalecimiento de relaciones laborales dignas:** el ambiente laboral y público en CALDH debe estar basado en relaciones de confianza, valoración mutua y consciente de las diversidades de identidades de pueblos, identidad política, edad y opción sexual de su personal. De modo, que no se generen relaciones desiguales que perpetúen la violencia sexual, entre ellas, el acoso sexual. Por lo tanto, no se trata de legitimar comportamientos políticamente correctos que esconden y solapan la violencia y el acoso sexual, sino de fortalecer condiciones estructurales y conocimientos profundos sobre qué significa la violencia sexual, que garanticen la equidad y la justicia.

**Para visibilizar y garantizar la implementación de la presente declaración CALDH se compromete a:**

a.Continuar a lo interno de CALDH, los procesos y espacios específicos e intergenéricos de formación, investigación, y sanación alrededor de la violencia y acoso sexual, del continuum de violencia contra las mujeres así como el fortalecimiento de relaciones equitativas en una organización de hombres y mujeres comprometidos(as) con los derechos humanos.

b.Elaborar, a partir de procesos colectivos e intergenéricos una Política Institucional de Género.

c.Crear e implementar los mecanismos internos que sean pertinentes para el abordaje y de ser necesaria la sanción de actos de Acoso Sexual y Violencia Sexual.

d.Crear e implementar mecanismos externos que sean pertinentes para el abordaje de actos de Acoso Sexual y Violencia sexual: para que se denuncie si algún trabajador/a de CALDH este acosando o violentando a una persona en un espacio generado por CALDH. En otro caso, si el hecho ocurriera dentro de un espacio generado por CALDH, taller, reunión, encuentro entre otros, por personas participantes.

e.Incorporar en toda la normativa interna ya existente esta declaración frente a la Violencia Sexual y al Acoso sexual.

f.Garantizar la confidencialidad interna-externa mientras dure la investigación, y la seguridad laboral de la persona afectada por algún hecho de Violencia Sexual o Acoso Sexual para promover la denuncia.



# CERO TOLERANCIA

## A la violencia y acoso sexual

---

g. Garantizar la existencia de espacios para escuchar a ambas partes implicadas, dando la oportunidad de ser escuchada(os) y generar oportunidades de crecimiento, resarcimiento, sanación y rectificación.

h. Promover procesos de sanación con pertinencia tanto para la persona afectada como para el espacio laboral cuando se den casos de acoso sexual o algún otro tipo de violencia sexual.

i. Continuar y enriquecer los espacios entre hombres y mujeres, que promuevan el accionar político de las mujeres y la búsqueda de comunidades libres de violencia.

j. Impulsar espacios de fortalecimiento y sanación para las mujeres con las que CALDH trabaja.

k. Continuar los procesos de deconstrucción de la masculinidad hegemónica involucrando a los hombres en acciones para la equidad y prevención de la violencia sexual y el acoso sexual.

l. Incluir dentro de la política y estrategia comunicacional acciones que garanticen la sensibilización y prevención de la violencia y acoso sexual y la promoción de los derechos de las mujeres. Al menos una campaña anual de sensibilización y concientización para la prevención de la violencia sexual y el acoso sexual.

m. Socialización de la declaración a todo el personal, contrapartes, cooperantes y aliados estratégicos con los que socializa CALDH.